

## **Die Entwicklung der Saläre – neue Definition der Salärverhandlungen**

Die Lohnerhöhungen sind das Resultat eines Kompromisses zwischen Angestelltenvertretern und Arbeitgebern. Die Salärverhandlungen sind umso wichtiger, als Automatismen wie der Teuerungsausgleich oder die Dienstalterzulage praktisch verschwunden sind. Zudem verlieren sie laufend an Bedeutung, weil sich das Verhandlungsfeld stetig verkleinert. Man stellt fest, dass sich die Spanne zwischen tiefen und hohen Löhnen durch diese beiden Tendenzen vergrössert. Diese Feststellung gilt vor allem für die Banken und beunruhigt den SBPV und die Personalkommissionen der Banken.

## **Löhne : mehr Transparenz und gerechte Kriterien**

Die Salärverhandlungen wurden in den Banken, wie auch in anderen Wirtschaftszweigen, auf Unternehmensstufe delegiert, damit der besonderen wirtschaftlichen Situation jeder Betriebstätte besser Rechnung getragen werden kann. In der Realität hat der Grossteil der Banken keine Arbeitnehmervertretung. Da es für die Arbeitgeber in diesen Fällen keinen legitimierten Ansprechpartner gibt, finden dort auch oft keine Salärverhandlungen statt. Und wenn es eine Arbeitnehmervertretung gibt, mutieren die Verhandlungen oft zu einer Arbeitgeberinformation betreffend dem Betrag, welcher von der Direktion zu Erhöhung der Fixlöhne zur Verfügung gestellt wird. Und wenn es eigentliche Verhandlungen gibt, so betreffen diese die Salärmasse und nicht die individuellen Löhne.

Jede Bank hat ihr eigenes Lohnmodell, aber neueste Tendenzen zeigen, dass Lohnerhöhungen entsprechend den individuellen Leistungen und des Ranking innerhalb einer Gruppe bewilligt werden: nach diesem System ist es möglich, dass auch Angestellte, obwohl alle Ziele erfüllt, nichts erhalten, da sie das Pech hatten, zu den Bottom Performers innerhalb einer leistungsstarken Gruppe zu gehören. Die Kriterien der Verteilung sind also kaum nachvollziehbar und Quelle grosser Unzufriedenheit. Gemäss unserer Salärumfrage, welche wir soeben durchgeführt und woran 1900 Angestellte teilgenommen haben, sind 46% aller Angestellten nicht zufrieden mit ihrem Lohn. Zum Vergleich: die Durchschnittsrate der Unzufriedenen in einer Studie des ETH Zürich im Jahre 2008 (Human Resource Barometer 2008) betrug gerade mal 13%. Die ETH zeigt, dass die Gründe der Unzufriedenheit mehr an ein Gefühl der Ungerechtigkeit als an die Lohnhöhe selber gebunden sind.

**Wir verlangen für die individuellen Lohnerhöhungen klare und verhandelbare Kriterien und eine Verteilung, welche mindestens 85% der Angestellten betrifft. Die Personalkommissionen sollen die Verteilung der Löhne gemäss Lohnklassen und Geschlecht kontrollieren können.**

Die Personalkommissionen werden zu der Verteilung der Boni an die Angestellten nicht konsultiert, obwohl dieser Bestandteil unaufhörlich steigt. Dies leistet ebenfalls einen Beitrag dazu, dass den Salärverhandlungen ihr Sinn und ihre Bedeutung entzogen wird und stärkt das Gefühl von Willkür bei den Bankangestellten. Die Lohn Tabellen sind das Spiegelbild einer sozialen, politischen und wirtschaftlichen Situation und das Resultat

eines individuellen und/oder kollektiven Kräfteverhältnisses. Wenn es kein perfektes Lohnsystem gibt, garantieren die kollektiven Verhandlungen eine bessere Lohngerechtigkeit, indem es eine grössere Anzahl Parameter berücksichtigt, insbesondere Faktoren, welche für die Angestellten wichtig sind.

**Der SBPV verlangt, dass die variablen Lohnbestandteile nicht mehr aus den Verhandlungen ausgeschlossen werden. Dies hilft, dass gegen die Tendenz zu Erhöhungen von variablen auf Kosten von fixen Lohnbestandteilen angekämpft werden kann.**

### **Die Bankangestellten als Stellvertreter der Mittelklasse**

Der Mythos der grossen Saläre von Bankangestellten muss hinterfragt werden. Gemäss unserer Salärumfrage beträgt 2010 der Durchschnittslohn eines Bankangestellten CHF 99'793 (12 x 8'310) und das Bonus CHF 13'000. Für die einfachen Angestellten zählte das BFS im 2008 in den Banken einen Durchschnittslohn inklusive variablen Lohnbestandteile monatlich von CHF 6'791.00, in der Tabakindustrie CHF 6'707.00 und in den Druckereien und Verlagen CHF 6'454.00. Wenn man das untere und mittlere Kader miteinbezieht, variieren die Jahreslöhne der Bankangestellten zwischen CHF 55'000 und CHF 150'000. Sie repräsentieren die Mittelklasse, diejenige, welche am meisten Steuern bezahlt, diejenige welche die Stabilität und den Barometer eines wirtschaftlich gesunden Landes garantiert. Auch diejenige, welche die letzten Jahre mit ansehen musste, wie sich ihr Nettoeinkommen unter dem Druck des Prämienanstiegs der Krankenkassen, Sozialversicherungen und der variablen Lohnbestandteile verringerte.

Der Anstieg der Durchschnittslöhne im 2009 war in den Banken 1%, 2% in den anderen Branchen. Dennoch haben die Bankangestellten hart und unter schwierigen Bedingungen gearbeitet: Restrukturierungen, Unsicherheit, negatives Image, usw. Im 2010 waren die Resultate der Banken bisher positiv: im Juli kündigten fast alle hohe Gewinne an. Aus diesem Grund ist eine reale Lohnerhöhung von 2% eine realistische und korrekte Forderung. Realistisch, da die Banken die Mittel haben, ihre Angestellten zu belohnen. Die Manager haben ihren Teil bereits im Frühling in Form von saftigen Boni erhalten. Korrekt, da die Resultate vom Einsatz von jedem Angestellten abhängig ist und nicht nur von wenigen Stars des Private oder Investment Banking. Sofern die Erhöhung gerecht unter den Angestellten verteilt wird, wird diese mithelfen, den wirtschaftlichen Aufschwung anzukurbeln, auf den wir alle warten.

Transparenz, Gerechtigkeit und Sozialdialog sind die Bedingungen einer Salärpolitik, welche von den Angestellten und von der Öffentlichkeit akzeptiert werden.

Bern, 19. August 2010

Schweizerischer Bankpersonalverband

Denise Chervet, Zentralsekretärin

T 079 40 892 40